



“БАГАНУУР” ХУВЬЦААТ КОМПАНИЙН ТӨЛӨӨЛӨН УДИРДАХ ЗӨВЛӨЛИЙН ТОГТООЛ

2024 оны 10 сарын 28 өдөр

Дугаар 30

Ч.Дондогмаа

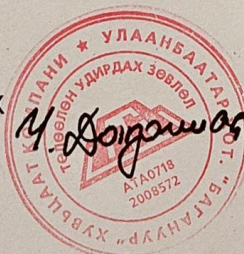
Компанийн бодлогын баримт бичиг батлах тухай

Компанийн тухай хуулийн 76.1.13, “Багануур” ХК-ийн дүрмийн 3.3.1.1, “Багануур” ХК-ийн Төлөөлөн удирдах зөвлөлийн үйл ажиллагааны журмын 1.2 дахь заалтыг тус тус үндэслэн ТОГТООХ нь:

1. “Багануур ХК-ийн залгамж халааны бодлого”-ыг нэгдүгээр, “Багануур ХК-ийн комплайнсын хяналтын заавар, бүтэц”-ийг баримт хоёрдугаар хавсралт ёсоор тус тус баталсугай.

2. Энэ тогтоолын 1-д заасан баримт бичигт нийцүүлэн компанийн холбогдох дүрэм, журмыг боловсруулан баталж, хэрэгжилтийг хангаж ажиллахыг Гүйцэтгэх захирлын үүрэг гүйцэтгэгч /Д.Түвшинжаргал/, Хүний хөгжил, судалгаа эрхэлсэн дэд захирал /Д.Даваадаш/, Төлөөлөн удирдах зөвлөлийн нарийн бичгийн дарга /Б.Жавхлан/ нарт тус тус үүрэг болгосугай.

ТӨЛӨӨЛӨН УДИРДАХ
ЗӨВЛӨЛИЙН ДАРГА



Ч.ДОНДОГМАА

“Багануур” ХК-ийн Төлөөлөн удирдах зөвлөлийн
2024 оны 12 дугаар тогтоолын хавсралт



“БАГАНУУР” ХК-ИЙН ЗАЛГАМЖ ХАЛААНЫ БОДЛОГО

Нэг. Нийтлэг үндэслэл

1.1. “Багануур” ХК-ийн залгамж халааны бодлогын зорилго нь компанийн эрх бүхий албан тушаалтан (цаашид ЭБАТ гэх)-ны залгамж халааг төлөвлөх, бэлтгэх, томилох, хүний нөөцийн хувьд компанийн тасралтгүй, хэвийн үйл ажиллагааг хангахад оршино.

1.2. Эрх бүхий албан тушаалтан гэдэгт Компанийн тухай хууль, компанийн дүрэмд зааснаар Төлөөлөн Удирдах Зөвлөл /цаашид “ТУЗ” гэх/-ийн дарга, гишүүд, нарийн бичгийн дарга, компанийн Гүйцэтгэх удирдлага, Ерөнхий нягтлан бодогч, компанийн бүтцийн нэгжийн удирдлагууд хамаарна.

1.3. ТУЗ-ийн дэргэдэх Нэр дэвшүүлэх хороо /цаашид “Хороо” гэх/ нь энэхүү залгамж халааны бодлогыг боловсруулан, ТУЗ-р батлуулна.

Хоёр. Компанийн залгамж халааны зарчим

2.1. Ил тод байдлыг хангах:

ЭБАТ-уудыг сонгон шалгаруулах, нэр дэвшүүлэх, томилох, залгамж халааг төлөвлөх бүхий л үйл ажиллагаанд ил тод байдлыг хангаж, оролцогч талуудыг үнэн зөв мэдээллээр цаг хугацаанд нь ханган ажиллана.

2.2. Хүр бүрт ижил тэгш боломжийг олгох:

ЭБАТ-уудын залгамж халааг бэлтгэх, томилохдоо хүн бүрт ижил боломжийг олгон, эрх тэгш хандана.

2.3. Шударга, ёс зүйтэй байх:

Компанийн эрх ашгийг хувийн эрх ашгаас ямагт дээгүүр тавьж, ёс зүйн зарчмыг баримтлан шударга шийдвэр гарган ажиллана.

2.4. Дотоод эх үүсвэрээс залгамж халааг бүрдүүлэхийг зорих:

Залгамж халааны тасралтгүй бөгөөд тогтвортой байдлыг хангахдаа залгамжлагчийг хүний нөөцийн дотоод эх үүсвэрээс бүрдүүлэхийг зорино.

2.5. Хувь хүний хөгжил, сурч боловсрох, хөгжих боломжийг дэмжих:

Компанийн хэмжээнд хүний нөөцийн оновчтой бодлогоор дамжуулан нийт ажилтнуудын хувь хүний хөгжил, сурч хөгжих боломжийг дэмжих арга хэмжээ авч ажиллана.

2.6. Мэргэшсэн, тогтвортой багийг бүрдүүлэх:

ЭБАТ-уудын бүрэлдэхүүнийг олон улсын хэмжээнд өрсөлдөхүйц ур чадвартай, мэргэшсэн, тогтвортой хүний нөөцөөр бүрдүүлэхийг зорино.

2.7.Шинийг эрэлхийлэх, тасралтгүй сайжруулах:

Энэхүү бодлогын хүрээнд хэрэгжүүлэх аливаа хөтөлбөр, төлөвлөгөөг боловсруулахдаа үргэлж шинийг эрэлхийлэх бөгөөд бодлогын баримт бичиг болон зарчмуудаа компанийн үйл ажиллагааны онцлог, стратегид нийцүүлэн тасралтгүй сайжруулна.

Гурав. Хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа

3.1.Хороо нь энэхүү бодлогын 1.2-д заасан компанийн ЭБАТ-д нэр дэвшигчид тавигдах шаардлагыг тодорхойлж, ур чадвар мэдлэг, боловсрол, ажлын туршлага зэргийг үнэлэх шалгуурыг тогтооно.

3.2.Хороо нь ЭБАТ-ын сургалт хөгжил, албан тушаалд дэвшүүлэх, ажилтны ур чадварыг хөгжүүлэх, төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг, үнэлж дүгнэх замаар залгамж халааны бодлогыг хэрэгжүүлнэ.

3.3.Хороо нь компанийн дотоод хүний нөөц болон гадна эх сурвалжаас эрх бүхий албан тушаалд тохирох нэр дэвшигчийг тодорхойлж, санал болгоно.

3.4.Компанийн хүний нөөцийн бодлого хариуцсан нэгж нь эрх бүхий албан тушаалтнуудын сургалт, хөгжлийн төлөвлөгөө, албан тушаалд дэвшүүлэх, чадварлаг ажилтнуудыг тодорхойлох шалгуур, ур чадварыг хөгжүүлэх төлөвлөгөөг боловсруулж, Хороонд танилцуулан улмаар гарсан саналыг тусгаж, ТУЗ-ийн хурлаар хэлэлцүүлэн батлуулна.

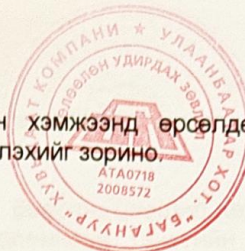
3.5.Энэхүү бодлогын хэрэгжилтийг хангах үүднээс компанийн хүний нөөцийн бодлого хариуцсан нэгж нь судалгаа боловсруулах, тайлан гаргах, хамтарсан төлөвлөгөө гаргах зэргээр Хороотой бүхий л талаар хамтран ажиллана.

3.6.Хороо нь ЭБАТ-нуудын үйл ажиллагааг үнэлж, дүгнэлт гаргасны үндсэн дээр улираан нэр дэвшүүлэх, эсхүл чөлөөлөх саналыг гаргана.

3.7.Өндөр настны тэтгэвэрт гарах, ур хугацаагаар суралцах гэх мэт таамаглаж болохуйц сул орон тоонд шаардлага хангасан нэр дэвшигчийг урьдчилан тодорхойлохын тулд Гүйцэтгэх удирдлага нь таамаглаж болохуйц сул орон тоо, шаардлага хангасан нэр дэвшигчийн талаарх мэдээллийг нэгтгэх судалгааг жил бүр хийнэ.

3.8.Компанийн бизнес төлөвлөгөө, үйл ажиллагаа, эрх бүхий байгууллагаас гаргасан шийдвэр зэргээс хамааран энэхүү бодлогын 1.2-д заасан ЭБАТ-нуудын орон тоонд өөрчлөлт орох тохиолдолд Хүний нөөцийн бодлого хариуцсан нэгж нь Хороонд хүргүүлж зохих дүгнэлтийг авах бөгөөд энэ талаар ТУЗ-ийн хурлаар хэлэлцүүлж, батлуулна.

3.9.Энэхүү бодлогын 1.2-т заасан ЭБАТ-ууд хүндэтгэн үзэх шалтгааны улмаас 6 сар болон түүнээс дээш хугацаагаар ажиллах боломжгүй байх (тухайлбал хувийн чөлөөтэй байх, өвчтэй байх, суралцах гэх мэт) тохиолдолд түүнийг орлон



ажиллах этгээдийг Хорооны үйл ажиллагааны журамд заасны дагуу Хорооны санал дүгнэлтийг үндэслэн ТУЗ томилно.



3.10.Компанийн бүтцийн нэгжийн удирдлага нас барсан, цаашид хөдөлмөр эрхлэх чадваргүй болсон, бусад урьдчилан мэдэх боломжгүй, гэнэтийн нөхцөл байдлын улмаас ажиллах боломжгүй болж, хувийн чөлөө авсан, түр чөлөөлөгдсөн, өөрийн хүсэлтээр болон захиргааны санаачилгаар ажлаас чөлөөлөгдсөн, ажлаас халагдсан тохиолдолд тэдгээрийг орлон ажиллах этгээдийг компанийн дотоод журамд заасны дагуу Гүйцэтгэх захирал томилно.

Дөрөв. Бусад.

4.1.Энэхүү бодлогын болон холбогдох баримт бичгийн хэрэгжилтэд Хороо хяналт тавьж ажиллах бөгөөд биелэлт, үр дүнд ТУЗ үнэлэлт, дүгнэлт өгч, хэрэгжихүйц байлгах, сайжруулах зорилгоор нэмэлт, өөрчлөлт оруулна.

---000---